

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 65 Abs. 1, § 37 Abs. 6, § 40 Abs. 1;
ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1;
ZPO § 561

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 1 ABR 113/74

Beschluß des BAG vom 17. Dezember 1976 LAG Rheinland-Pfalz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



1 ABR 113/74

3 Ta BV 9/74 Rheinland-Pfalz

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 17. Dezember 1976 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Professor Dr. Auffarth und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Riedel und Gnade beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 21. August 1974 - 3 Ta BV 9/74 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller wurde im Mai 1972 erstmals in die aus fünf Köpfen bestehende Jugendvertretung gewählt. Die Mitglieder der Jugendvertretung wählten ihn zu ihrem Vorsitzenden.

Auf Beschluß des Betriebsrats nahm der Antragsteller in der Zeit vom 17. bis 23. September 1972 an einer von der Gewerkschaft Leder in S für Jugendvertreter veranstalteten Schulung teil. Es wurden folgende Themen behandelt:

1. Stunde

Einführung in die Lehrgangsthematik

2. - 8. Stunde

Behandlung des Betriebsverfassungsgesetzes
§§ 60 - 62, 64, 65

1. - 8. Stunde

Behandlung des Betriebsverfassungsgesetzes
§§ 66 - 71

1. - 4. Stunde

Behandlung des Betriebsverfassungsgesetzes
§§ 76, 78, 79, 103, 123

5. - 8. Stunde

Behandlung des Berufsbildungsgesetzes

1. - 8. Stunde

Behandlung des Jugendarbeitsschutzgesetzes

1. - 8. Stunde

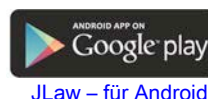
Praktische Übungen

(Versammlung, Sitzung, Verhandlung, Protokollführung)

Der Antragsteller hat in dem anhängigen Verfahren zunächst neben den ihm an der Teilnahme an der Schulung entstandenen Kosten auch den Lohnausfall geltend gemacht. Nachdem ein in diesem Verfahren gegen die Antragsgegnerin gerichteter Antrag



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

auf Zahlung des Lohnausfalls für die Zeit der Schulungsveranstaltung von 137,20 DM zwischenzeitlich rechtskräftig an das Arbeitsgericht zur Entscheidung im Urteilsverfahren abgegeben worden ist, sind im Streit nur noch die Kosten der Schulungsveranstaltung. An Schulungskosten beansprucht der Antragsteller:

Fahrtkosten	44,-- DM
Straßenbahnkosten	2,-- DM
Kosten für Unterkunft und Verpflegung	128,-- DM
	174,-- DM
	=====

Der Antragsteller ist der Auffassung, daß es sich bei der Schulung um eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt habe; in ihr seien Kenntnisse vermittelt worden, die für die Arbeit des Antragstellers in der Jugendvertretung erforderlich seien.

Der Antragsteller hat beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, an den Antragsteller 174,-- DM zu zahlen.

Die Antragsgegnerin hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat vorgetragen, sie habe sich von Anfang an geweigert, die Kosten der Schulung zu übernehmen, weil es sich bei ihr nicht um eine Veranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG gehandelt habe. Auf dem Lehrgang seien keine für die Arbeit der Jugendvertreter erforderlichen Kenntnisse vermittelt worden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Auf die Beschwerde des Antragstellers hat das Landesarbeitsgericht die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Antragsteller den geltend gemachten Betrag zu zahlen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren in den Vorinstanzen gestellten Abweisungsantrag weiter, während der Antragsteller die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.



- 4 -

II. 1. Das Beschlußverfahren ist für die begehrte Verpflichtung zu konkreten Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung die richtige Verfahrensart (§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 8 Abs. 1, § 80 Abs. 1 ArbGG).

2. Das Landesarbeitsgericht hat entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde zu Recht die Beteiligtenfähigkeit und Antragsbefugnis des Antragstellers bejaht. Aufgrund des die Funktion des Jugendvertreters betreffenden Betriebsratsbeschlusses macht dieser einen abgeleiteten Individualanspruch auf Erstattung der ihm durch den Besuch der Schulungsveranstaltung entstandenen Kosten geltend (vgl. Beschluß vom 6. Mai 1975 - 1 ABR 135/73 - = AP Nr. 5 zu § 65 BetrVG 1972 sowie Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 26/73 - = AP Nr. 6 zu § 37 BetrVG 1972 m.w.N., letztere Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Ebenso ist die Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats zu bejahen. Die Entsendung erfolgte aufgrund des Betriebsratsbeschlusses. Es geht ferner darum, ob die strittige Schulungsveranstaltung Kenntnisse vermittelte, die für die Arbeit des Jugendvertreters und damit auch für seine Arbeit im Betriebsrat erforderlich sind.

III. In der Sache selbst ist die Rechtsbeschwerde nicht begründet.

1. Wenn die Antragsgegnerin nunmehr in der Rechtsbeschwerdeinstanz vorträgt, dem Antragsteller seien die ihm entstandenen Kosten von der Gewerkschaft ersetzt worden, er sei nicht mehr für deren Geltendmachung legitimiert, so handelt es sich um einen in der Rechtsbeschwerdeinstanz unbeachtlichen neuen Tatsachenvortrag.

2. Das Landesarbeitsgericht ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats davon ausgegangen, daß der Arbeitgeber gemäß § 65 Abs. 1 in Verbindung mit § 37 Abs. 6,

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

§ 40 Abs. 1 BetrVG dem Jugendvertreter die Kosten einer Schulungsveranstaltung dann zu erstatten hat, wenn diese Kenntnisse vermittelt, die für die Tätigkeit der Jugendvertreter erforderlich sind. Da § 65 Abs. 1 BetrVG eine entsprechende Anwendung der dort angeführten gesetzlichen Vorschriften vorschreibt, ist die Rechtsprechung des Senats zu § 37 Abs. 6 in Verbindung mit § 40 Abs. 1 BetrVG bei der Teilnahme von Jugendvertretern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ebenfalls "entsprechend" anzuwenden. Die Worte "entsprechende Anwendung" bedeuten: Unter Beachtung der der Jugendvertretung in den §§ 60 ff. BetrVG eingeräumten Rechte und zugewiesenen Aufgaben (vgl. BAG AP Nr. 1, 4, 6 zu § 65 BetrVG 1972, die beiden ersten Entscheidungen auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung für Jugendvertreter bestimmt sich somit danach, inwieweit die dort vermittelten Kenntnisse für die Tätigkeit der Jugendvertreter auch im Hinblick auf ihre nur zweijährige Amtszeit notwendig sind.

Nach der Rechtsprechung des Senats beschränken sich die der Jugendvertretung übertragenen Aufgaben vorwiegend darauf den Betriebsrat in allen Fragen, die die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, zu beraten und die Einhaltung der zugunsten jugendlicher Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen zu überwachen. Um diese Aufgaben durchführen zu können, ist der Jugendvertretung vom Gesetzgeber ein weitgehendes Anhörungs- und Mitspracherecht eingeräumt; sie kann jedoch die von ihr in Jugendfragen für erforderlich gehaltenen Maßnahmen nicht von sich aus durchführen, sondern ist hierbei auf die Mitwirkung des Betriebsrats angewiesen (vgl. BAG AP Nr. 1 und insbesondere Nr. 4 zu § 65 BetrVG 1972).

Der Aufgaben- und Wirkungskreis der Jugendvertretung ist gegenüber dem des Betriebsrats begrenzter. Wie der Senat in den zitierten Entscheidungen ausgeführt hat, sind zur

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



sachgerechten Wahrnehmung der der Jugendvertretung in Jugendangelegenheiten übertragenen Aufgaben nicht die gleichen umfangreichen und eingehenden Kenntnisse des Betriebsverfassungsgesetzes und anderer zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer ergangenen gesetzlichen Bestimmungen und kollektiven Normen erforderlich, wie sie der Betriebsrat zur sachgemäßen Durchführung der ihm obliegenden Aufgaben haben muß. Dieser begrenzte Aufgaben- und Wirkungskreis der Jugendvertreter sowie ihre Abhängigkeit vom Betriebsrat machen aber, wie der angefochtene Beschluß zutreffend ausgeführt hat, Schulungsveranstaltungen für Jugendvertreter nicht entbehrlich (vgl. BAG AP Nr. 4, 5 zu § 65 BetrVG 1972).

Wie der Senat in den vorgenannten Entscheidungen ausgeführt und begründet hat, haben sich die für Jugendvertreter durchgeführten Schulungen nach dem der Jugendvertretung im Verhältnis zu dem des Betriebsrats eingeräumten kleineren Aufgaben- und Wirkungskreis auszurichten und sich auf die Vermittlung der Kenntnisse zu beschränken, die für die sachgemäße Durchführung der ihnen nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben erforderlich sind. Jedenfalls im Ergebnis hat das Landesarbeitsgericht alle diese Umstände im angefochtenen Beschluß zutreffend und in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats gewürdigt.

Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde können die Jugendvertreter auch nicht an den Betriebsrat verwiesen werden, wenn ihnen für die sachgerechte Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben die erforderlichen Kenntnisse fehlen. Dies gilt jedenfalls für die systematische Unterrichtung des erstmals in die Jugendvertretung gewählten und dort als Vorsitzenden tätig werdenden jugendlichen Arbeitnehmers in der Anfangszeit des jetzigen Betriebsverfassungsgesetzes. Dem Betreffenden muß daher das Recht eingeräumt sein, an eigens für die Jugendvertreter ausgerichteten Schulungen teilzunehmen.



- 7 -

Das Landesarbeitsgericht hat für die Rechtsbeschwerdeinstanz bindend festgestellt, daß an fünf Tagen insgesamt 40 Unterrichtsstunden erteilt worden sind und davon auf die Einführung in die Lehrgangsthematik eine Stunde, auf die Behandlung der §§ 60 - 62, 64 - 71, 76, 78, 79, 103 und 123 BetrVG 19 Stunden, auf die des Berufsbildungsgesetzes vier Stunden, des Jugendarbeitsschutzgesetzes acht Stunden und auf praktische Übungen acht Stunden entfielen. Wenn das Landesarbeitsgericht aufgrund dieser Feststellungen zu dem Ergebnis gekommen ist, daß das Schulungsprogramm überwiegend darauf ausgerichtet war, den Jugendvertretern die Kenntnisse zu vermitteln, die zur Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben in der Jugendvertretung und im Betriebsrat erforderlich waren, so ist dies aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Dem Landesarbeitsgericht ist nämlich darin beizutreten, daß es für die Erforderlichkeit der Schulung unschädlich ist, wenn neben dem für die Jugendarbeit erforderlichen Wissen auch Themen behandelt worden sind, die für die der Jugendvertretung obliegenden Aufgaben nicht notwendig waren. Der Senat hat jedoch mehrfach betont, daß die Erforderlichkeit der Schulung nicht dadurch in Frage gestellt wird, wenn in ihr des weiteren Themen behandelt werden, die für die Tätigkeit der Jugendvertretung nicht notwendig sind. Entscheidend ist, daß die Schulung überwiegend darauf ausgerichtet ist, den Teilnehmern die Kenntnisse zu vermitteln, die für ihre Arbeit im Betriebsrat oder in der Jugendvertretung erforderlich sind. Dies ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vorliegend der Fall.

Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde hat das Landesarbeitsgericht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet. Dieser Grundsatz legt dem Betriebsrat die Pflicht auf, nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die für eine Schulung anfallenden Kosten noch mit der Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu vereinbaren sind.

- 8 -



- 8 -

Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht spricht, wenn der Lehrgang in S und nicht im Raum Z -P stattgefunden hat. Es ist jedenfalls nicht zu beanstanden, wenn eine Gewerkschaft an einem zentralen, für eine große Anzahl von Teilnehmern möglichst leicht zu erreichenden Ort eine Schulungsveranstaltung durchführt. Es ist nichts dafür vorgebracht worden, daß seinerzeit überhaupt entsprechende Schulungsmöglichkeiten in Ortsnähe bestanden. Die relativ niedrigen Fahrtkosten (die Bahnfahrt dabei 2. Klasse) müssen im Interesse einer größeren Effektivität einer zentralen Schulung vom Arbeitgeber in Kauf genommen werden (vgl. BAG Beschlüsse vom 29. Januar 1974, AP Nr. 9 zu § 37 BetrVG 1972 und 29. April 1975, AP Nr. 9 zu § 40 BetrVG 1972). Auch die Höhe der Kosten ist, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Teilnehmerbetrag für Unterkunft und Verpflegung mit 128,-- DM für den 5 1/2-tägigen Aufenthalt in S unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Antragsgegnerin nicht übersetzt ist und unter den nach Abschnitt 21 der Lohnsteuerrichtlinien 1972 abzugsfähigen Mehraufwendungen liegt. Insoweit hat die Rechtsbeschwerde auch Einwendungen nicht erhoben.

Demnach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht dem Antrag stattgegeben und die Antragsgegnerin verpflichtet, dem Antragsteller die ihm durch die Teilnahme an der Schulung entstandenen Kosten zu ersetzen.

gez.: Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wendel

Riedel

Gnade



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

